

9^o Seminario
Internacional
de Investigación
sobre la calidad de la educación

DOCENTES

BOGOTÁ D.C.



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINEDUCACIÓN



Evaluación Docente en Chile: Modelo de evaluación e instrumentos

M. Paulina Flotts

Directora Ejecutiva

MIDE UC Centro de Medición Pontificia Universidad Católica de Chile

Recorrido de la presentación

- La evaluación docente en el contexto de la política educativa en Chile
- El sistema de la evaluación docente en Chile
- Lecciones de estos 15 años

La evaluación docente en el contexto de la política educativa en Chile

Una mirada sinóptica a hitos de los últimos 50 años



Últimos años de
dictadura militar
(fines 80)

- Formación docente pierde su status universitario
- Precarización de condiciones laborales producto de descentralización de la educación pública

Retorno a la
democracia
(90's)

- Cambio en condiciones y estabilidad laboral a través de Estatuto Docente
- Programas de fortalecimiento de formación inicial
- Programa de incentivo colectivo a los docentes

Inicios del sistema de
evaluación docente
(comienzos de los 2000)

- Marco para la Buena Enseñanza
- Asignación de Excelencia Pedagógica
- Ley de evaluación docente

Ley de carrera
docente
(2016)

- Amplio conjunto de aspectos, desde la atracción de jóvenes a la profesión docente hasta el mejoramiento de las condiciones y compensaciones para los profesores

Antecedentes y contexto del nacimiento de la evaluación docente en Chile

La Evaluación se estableció luego de un largo proceso de negociación entre Ministerio de Educación, Municipios (empleadores) y Colegio de Profesores (Sindicato)

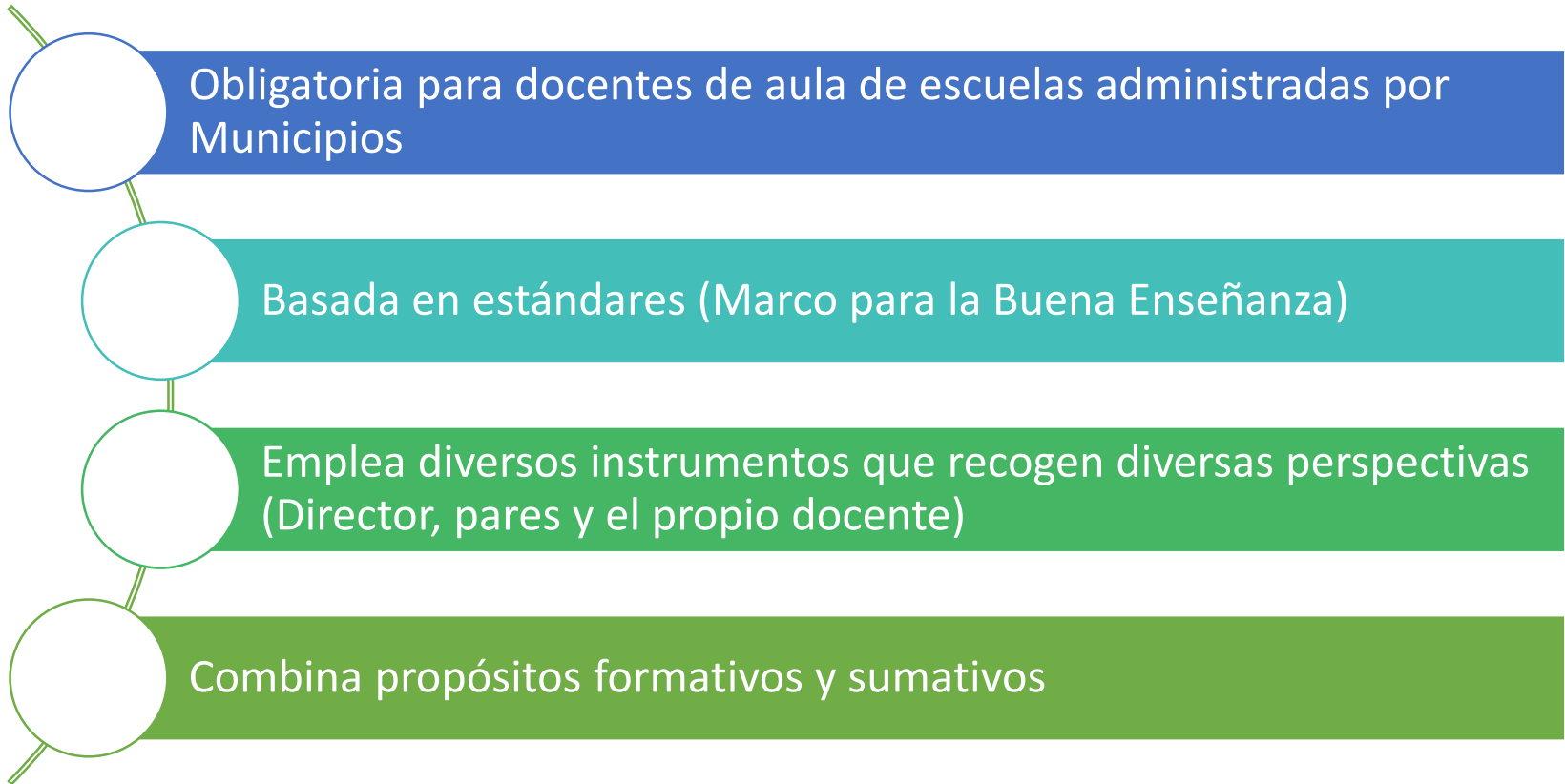
Acuerdo fue facilitado por diversas circunstancias, entre ellas:

- Definición de marco de estándares para la función docente (Marco para la Buena Enseñanza)
- Demostración de la factibilidad de evaluar docentes en escala masiva y con instrumentos “auténticos” (portafolio)

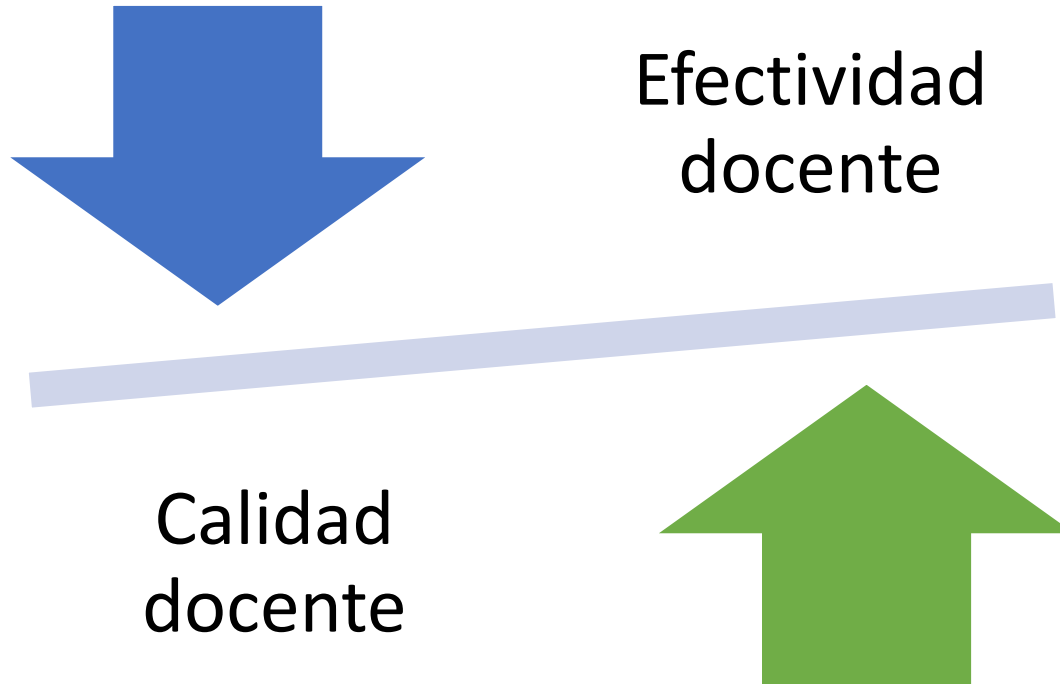
En sus primeros años, hubo importantes resistencias y movimientos de oposición al sistema

Características de la evaluación docente en Chile

Características generales



Una pregunta esencial...




- Evaluar la calidad a partir de un marco de referencia que identifica habilidades y competencias deseables.
- Estas expectativas se basan en evidencia acerca de aquellas variables que promueven el aprendizaje de los estudiantes.

- Evaluar la efectividad a través de medidas de logro de los estudiantes.
- En su versión más sofisticada esto se basa en la metodología de valor agregado.
- Deja sin responder la pregunta “¿qué hace un buen docente para que sus estudiantes aprendan?”

Problemas con el uso del logro de los estudiantes para evaluar la efectividad docente

- **Requiere contar con pruebas a alumnos en todos los niveles y sectores, ojalá anualmente:** problemas de factibilidad y sobrecarga de mediciones.
- **Aun así, es muy difícil estimar la efectividad docente,** controlando todos los otros factores que inciden en el aprendizaje y que están fuera de su influencia. La evidencia muestra que la efectividad docente varía en el tiempo (por lo que habría que promediar varias estimaciones para llegar a un resultado confiable: Newton et al., 2010; Baker et al., 2010).
- **En varias asignaturas no se puede medir progreso con pruebas estandarizadas:** ahí se necesita una alternativa.
- **No se puede emplear este método** en aulas pequeñas o cuando hay movilidad de estudiantes y profesores.



Dadas las dificultades para lograr estimaciones confiables, estables y válidas del impacto de los docentes en los logros de los estudiantes, **nuestra posición es que el aprendizaje de los estudiantes debiera ser un criterio para validar los instrumentos de la evaluación de docente, pero no debería formar parte de ésta.**

Marco para la Buena Enseñanza

Preparación de la Enseñanza

- A1.** Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- A2.** Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- A3.** Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.
- A4.** Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.
- A5.** Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

Responsabilidades profesionales

- D1.** El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.
- D2.** Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.
- D3.** Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.
- D4.** Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.
- D5.** Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.



Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

- B1.** Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
- B2.** Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos..
- B3.** Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.
- B4.** Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.

Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

- C1.** Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.
- C2.** Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
- C3.** El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.
- C4.** Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.
- C5.** Promueve el desarrollo del pensamiento.
- C6.** Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.

Niveles de desempeño



Insatisfactorio

Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.



Básico

Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente). Se aprecian debilidades, pero su efecto no es severo ni permanente.



Competente

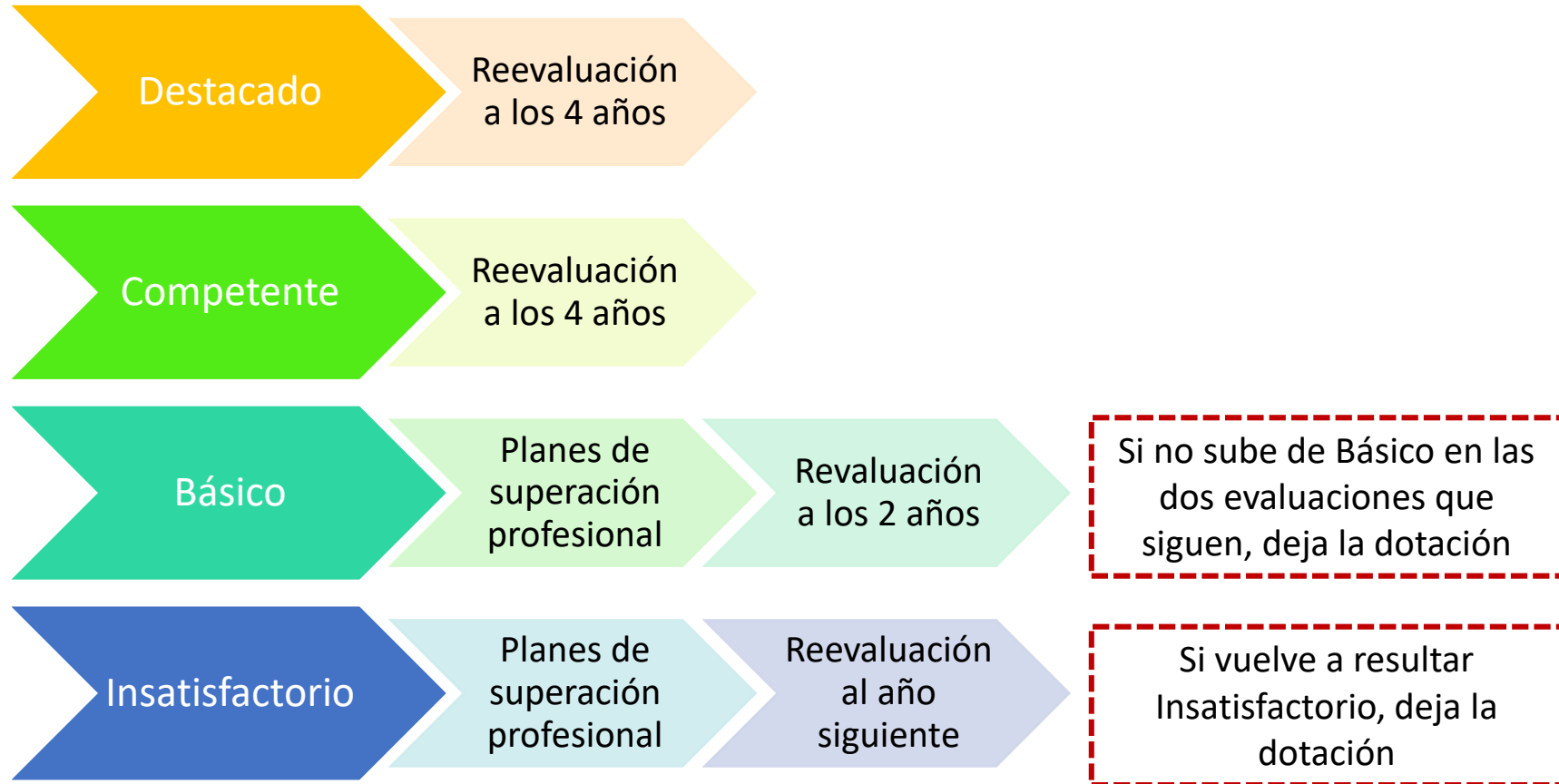
Indica un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.



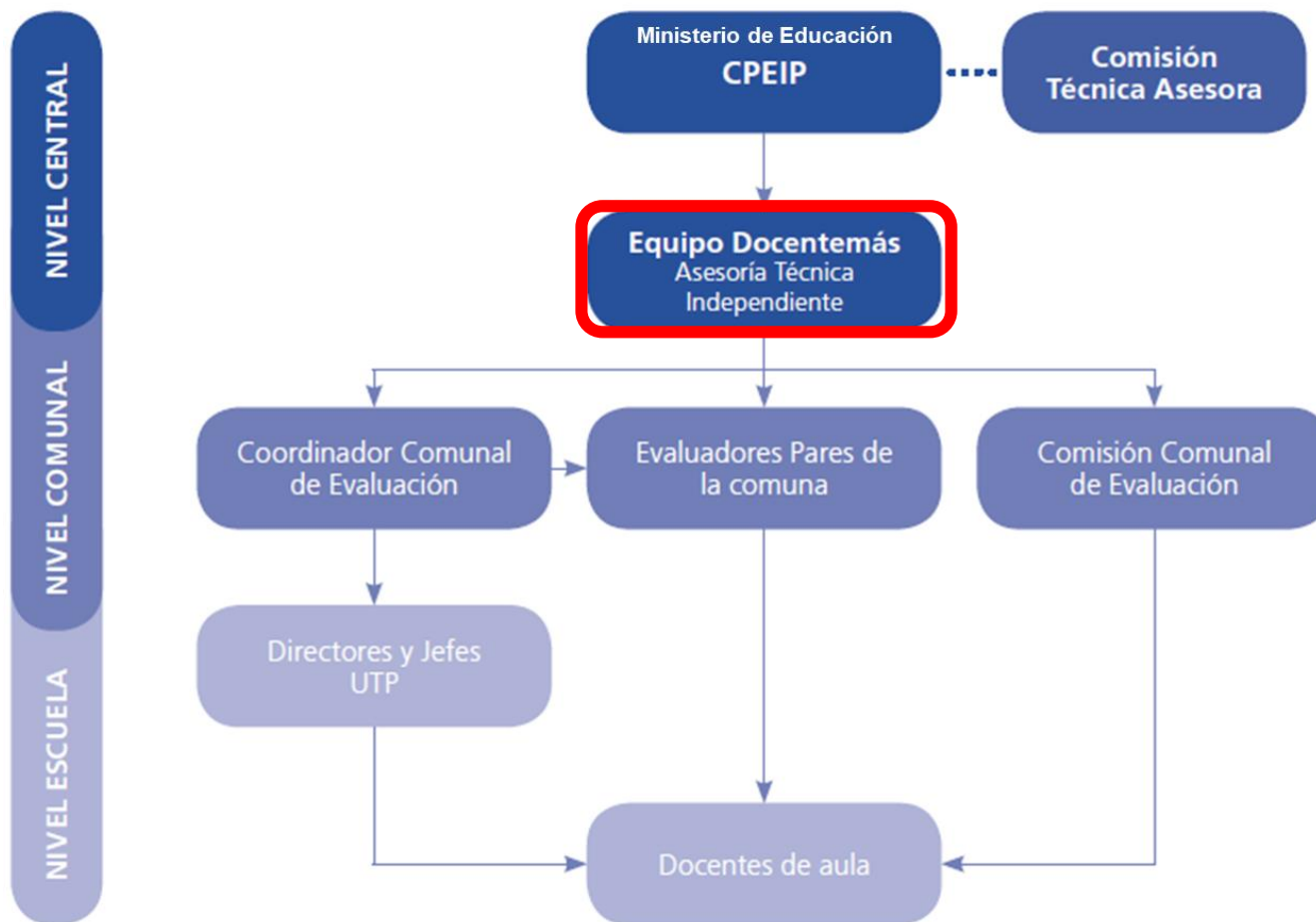
Destacado

Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.

Consecuencias de la evaluación



Actores del proceso



Cifras de evaluados

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1º a 4º básico	3.621	922	8.027	4.937	3.137	2.061	5.164	3.269	3.579	2.299	4.421	3.639	2.949	3.304	4.385
5º a 8º básico		799	2.291	8.544	3.650	5.556	4.419	5.193	5.293	5.165	5.590	6.364	5.198	6.309	7.019
Ed Media			347	709	3.626	4.336	3.630	1.695	1.760	4.583	3.486	2.790	2.880	4.378	4.309
Ed Parvularia						4.061	900	287	306	3.021	1.160	1.049	676	2.328	1.497
Ed Especial							1.584	612	670	985	2.092	1.960	1.756	2.550	4.325
Ed Adultos									618	362	307	237	436	422	447
Ed Técnico Profesional															2.269
Total * año	3.621	1.721	10.665	14.190	10.413	16.014	15.697	11.056	12.226	16.415	17.056	16.039	13.895	19.291	24.251

202.550 evaluaciones, con un incremento en los últimos 2 años

83% de la dotación municipal vigente se ha evaluado al menos una vez (66,4M de 79,7M)

Instrumentos

Autoevaluación
(10%)



**Entrevista
por Par**
(20%)



**Informes
de directivos**
(10%)



Portafolio
(60%)



Si el último resultado fue Insatisfactorio, el Portafolio pesa 80% y los otros instrumentos bajan su ponderación a la mitad

Autoevaluación

- Herramienta de reflexión pedagógica que permite a los docentes observar y analizar su propia práctica, a partir de **doce preguntas** basadas en el MBE.
- Para orientar la reflexión, cada pregunta se acompaña de **cuatro indicadores** que ayudan a analizar las acciones más específicas del docente y cómo esas acciones y las decisiones que toma se reflejan en los demás (por ejemplo, en sus estudiantes, colegas y directivos).

Autoevaluación-Ejemplo

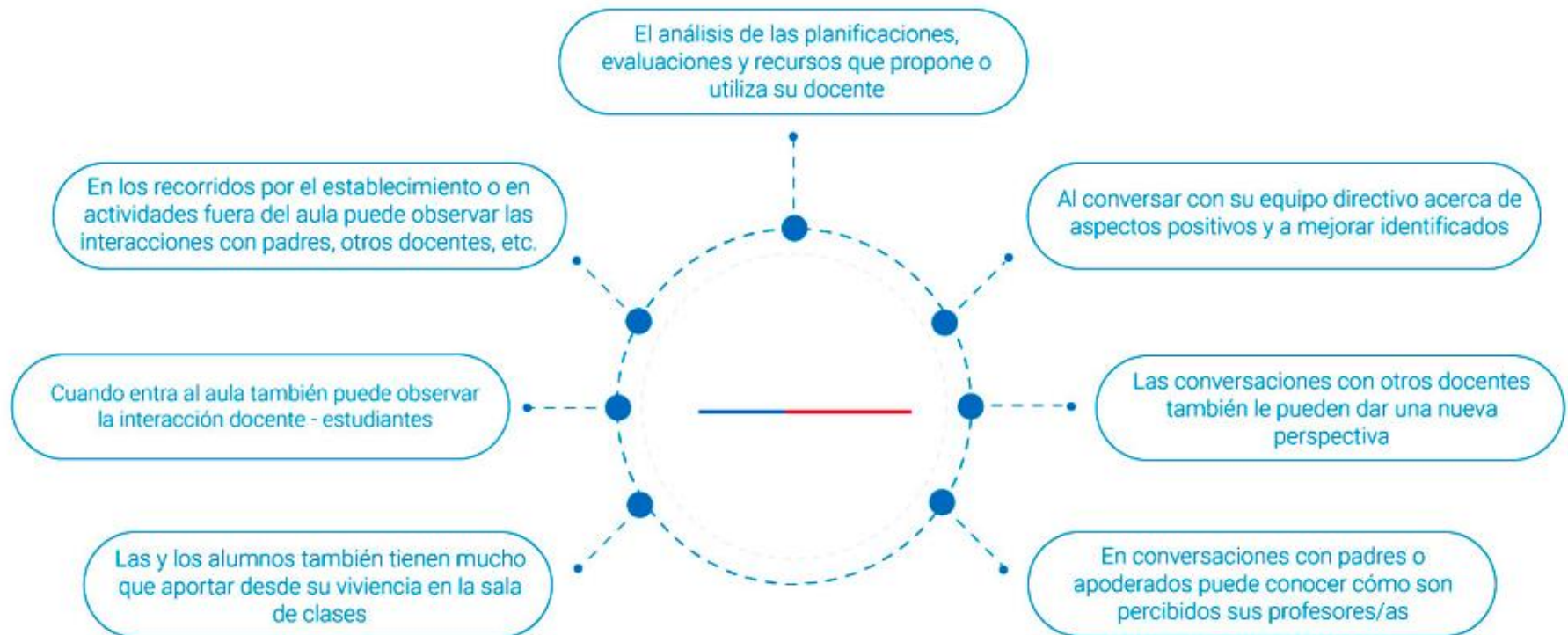
¿Suelo utilizar estrategias que promueven el desarrollo del pensamiento de mis estudiantes?

- Piense cómo las actividades que realiza en sus clases favorecen (o no) el pensamiento crítico y reflexivo de sus estudiantes y no solo la transmisión de contenidos. Por ejemplo, ¿realizan debates, análisis de textos (u otros materiales según su asignatura), investigan, etc.?
- Analice cómo aborda los errores de sus estudiantes y si los aprovecha para enriquecer su aprendizaje. Por ejemplo, si les pide que expliquen su pensamiento, los orienta para que ellos mismos reconocieran la fuente de su error, si encuentran en conjunto una nueva respuesta, etc.
- Reflexione cómo sus prácticas han influido sobre sus estudiantes, ¿observa en ellos una actitud curiosa, crítica y reflexiva? Por ejemplo, ¿le plantean preguntas interesantes, proponen nuevos puntos de vista?
- Piense si sus estudiantes son capaces de plantear opiniones o hacer propuestas autónomas y/o creativas. Por ejemplo, ¿comparten sus ideas sin miedo a equivocarse, muestran confianza en sus capacidades y juicios?

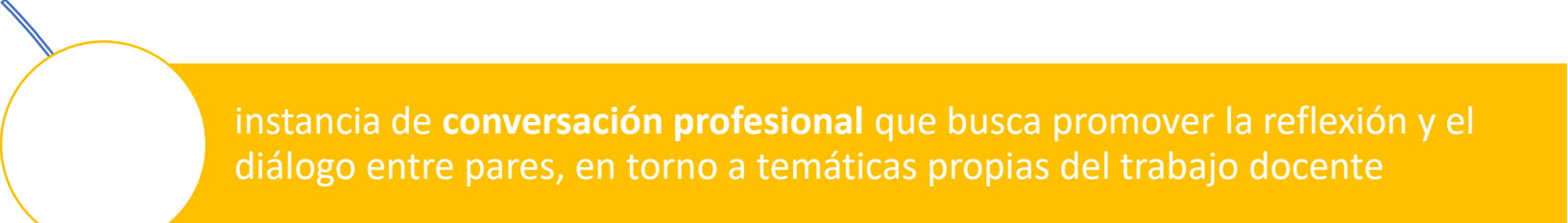
Informe de Referencia de Terceros (IRT)

- Instrumento que recoge la visión de los directivos a partir de preguntas basadas en el Marco para la Buena Enseñanza.
- El IRT y la Autoevaluación buscan promover la reflexión y el diálogo sobre las prácticas entre docentes y directivos, y para facilitararlo, ambos instrumentos evalúan aspectos del desempeño del docente, con preguntas similares basadas en los mismos criterios del Marco para la Buena Enseñanza.

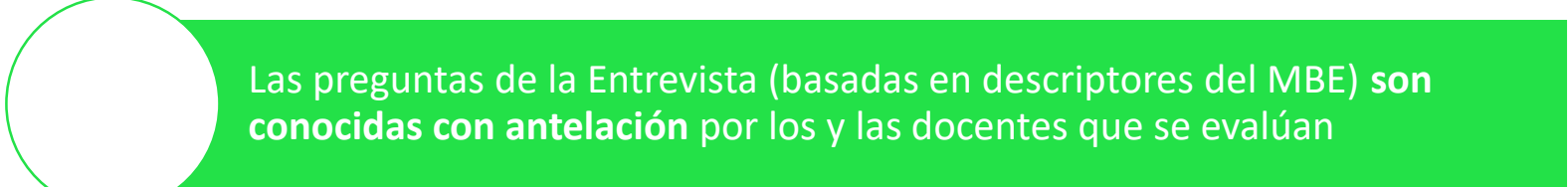
Recomendaciones a directivos para completar el IRT: Fuentes de información



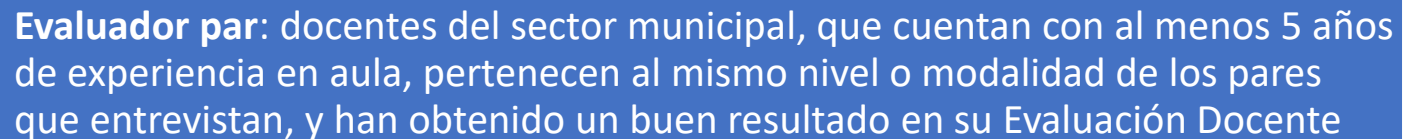
Entrevista por un evaluador par



instancia de **conversación profesional** que busca promover la reflexión y el diálogo entre pares, en torno a temáticas propias del trabajo docente



Las preguntas de la Entrevista (basadas en descriptores del MBE) son **conocidas con antelación** por los y las docentes que se evalúan



Evaluador par: docentes del sector municipal, que cuentan con al menos 5 años de experiencia en aula, pertenecen al mismo nivel o modalidad de los pares que entrevistan, y han obtenido un buen resultado en su Evaluación Docente

Entrevista- Ejemplos 2016

Preguntas	Indicador MBE
¿Qué ha hecho para potenciar las fortaleza que detecta en sus estudiantes?	D.3.1. Detecta las fortalezas de sus estudiantes y procura satisfacerlas
¿Qué hace para utilizar de forma efectiva el tiempo en sus clases?	C.4.1. Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza en función de los objetivos de la clase
¿Qué hace usted cuando sus estudiantes no cumplen alguna norma de convivencia?	B.3.4. Genera respuestas asertivas y efectivas frente al quiebre de las normas de convivencia

- Las respuestas de los docentes son codificadas por el EP en base a una rúbrica.
- Los EP partieron de un riguroso proceso de capacitación para llevar adelante la entrevista y hacer su posterior codificación.

Los 3 módulos del Portafolio

1

**Evidencia
escrita**



2

**Clase
grabada**



3

Trabajo colaborativo del docente para abordar problemas o necesidades relevantes para el aprendizaje. Reflexión y aprendizaje profesional a partir de ello.

Desde 2016, hasta ahora voluntario.

Qué se solicita (tareas y subtareas)

Qué se evalúa (indicadores)

MÓDULO 1

Tarea Planificación

- Formulación de objetivos de aprendizaje (no se evalúa en Técnico Profesional)
- Integración de objetivos genéricos (sólo para Técnico Profesional)
- Relación entre actividades y objetivos

Tarea Evaluación

- Una evaluación aplicada a sus estudiantes
- Análisis de resultados

- Evaluación y pauta de corrección
- Relación entre evaluación y objetivos
- Responsabilidad frente a los resultados de aprendizaje

Tarea Reflexión

- Análisis a partir de las características de los y las estudiantes
- Uso formativo de las dificultades de sus estudiantes

- Análisis a partir de las características de los y las estudiantes
- Uso formativo de las dificultades de los y las estudiantes

MÓDULO 2

Tarea Clase grabada

- Ambiente de trabajo
- Promoción de la participación de todos los y las estudiantes
- Calidad del inicio de la clase (no se evalúa en Técnico Profesional)
- Calidad del cierre de la clase (no se evalúa en Técnico Profesional)
- Contribución de las actividades al logro de los objetivos de la clase
- Monitoreo de las actividades (sólo para Técnico Profesional)
- Explicaciones desarrolladas
- Calidad de las preguntas y tareas
- Calidad de la retroalimentación a los y las estudiantes
- Indicador por asignatura o área

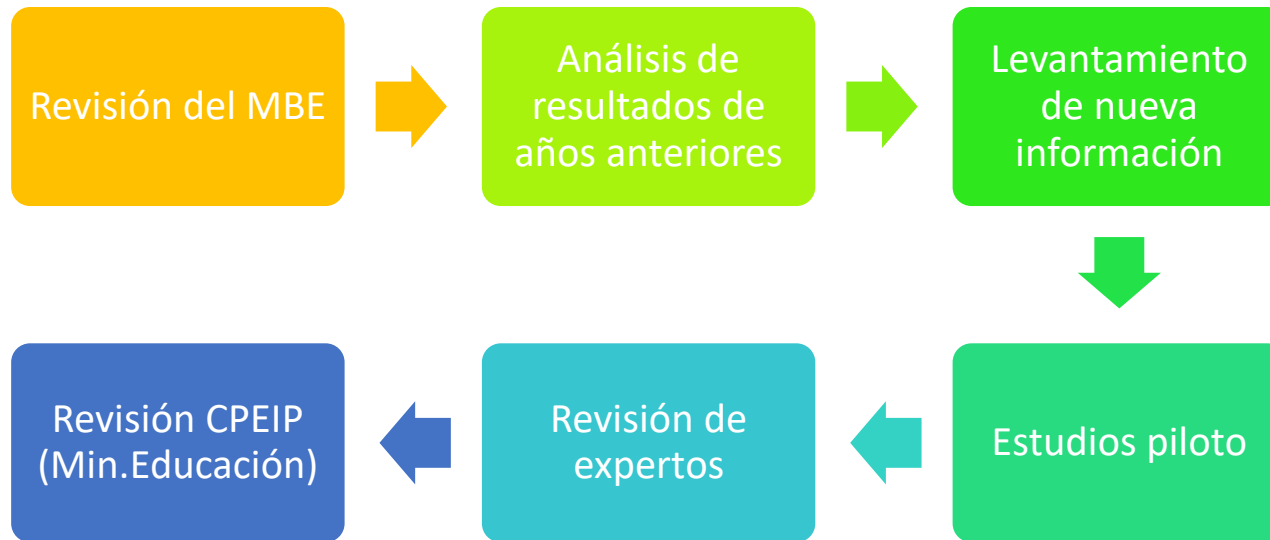
MÓDULO 3

Tarea Trabajo colaborativo

- Mi experiencia de trabajo colaborativo
- Reflexionando a partir de mi experiencia de trabajo colaborativo

- Identificación de una necesidad relevante
- Diálogo profesional en el trabajo colaborativo
- El valor de trabajar con otros para desarrollo profesional
- Reflexión sobre el impacto de la experiencia de trabajo colaborativo

Construcción de los instrumentos de evaluación



Proceso de corrección del Portafolio

- Aproximadamente 700 docentes correctores, con formación o experiencia en el nivel y asignatura del Portafolio que evalúa.
- Se lleva a cabo en 7 universidades de distintas ciudades del país.
- Estrictos protocolos técnicos y operativos (p.e., correcciones grupales, doble corrección ciega del 25% de la evidencia, monitoreo constante de la calibración).
- Docentes correctores lo describen como una experiencia intensiva de desarrollo profesional.



Etapas de la corrección del Portafolio

Capacitación a
Supervisores

Capacitación a
correctores

Marcha
Blanca

Corrección
Definitiva

Capacitación en línea y presencial,
con énfasis en la ejercitación



Retroalimentación: Informes de resultados

Para docentes

Información detallada, especialmente de Portafolio.

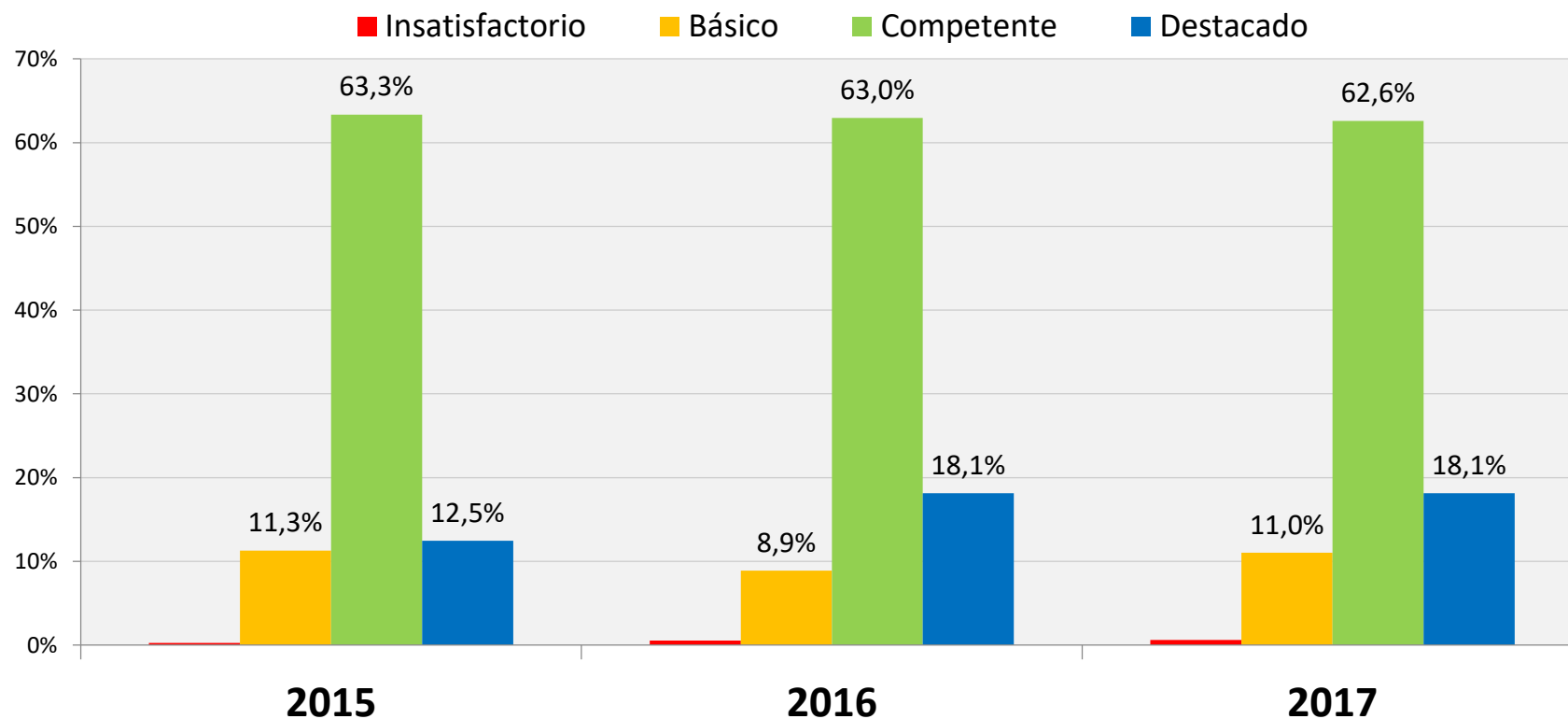


Para equipo directivo

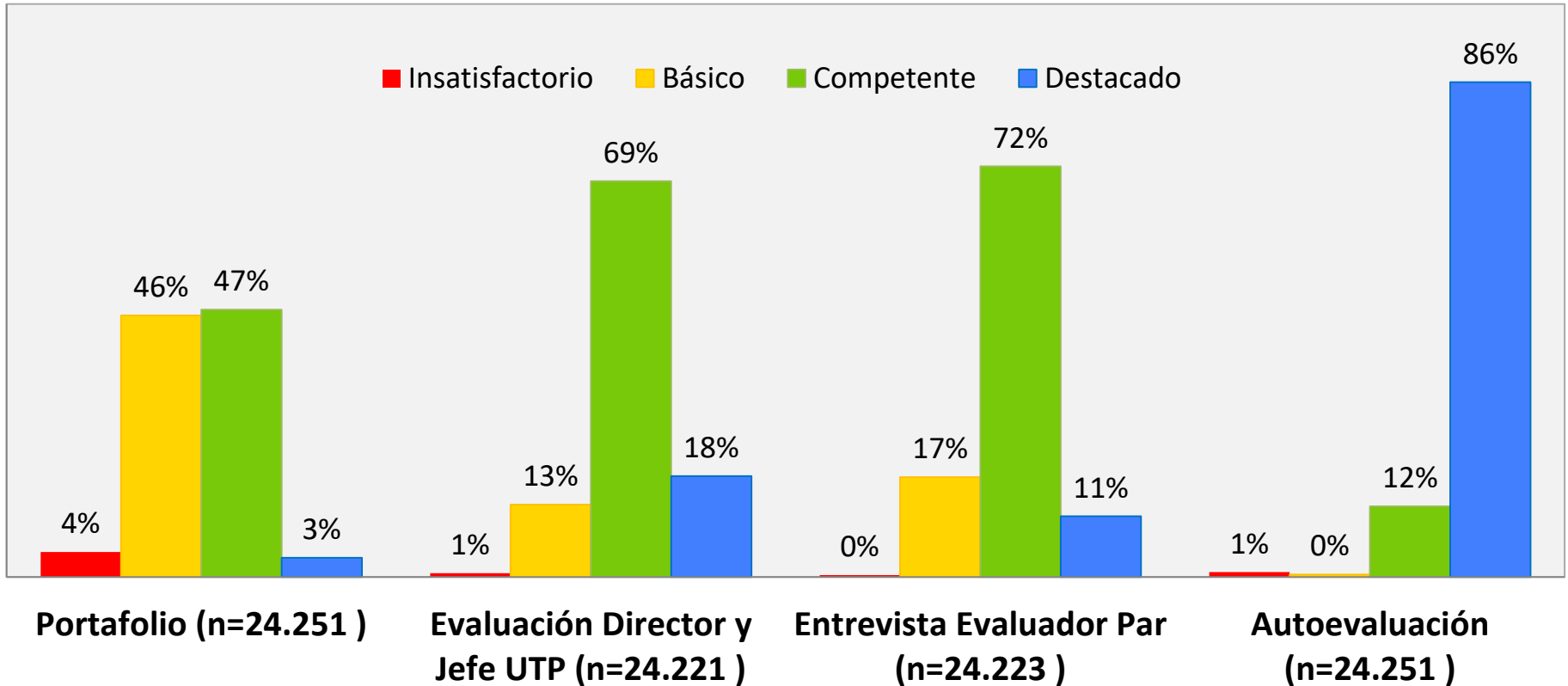
Resultados de dotación completa. Y podrían acceder a Informes Individuales.



Resultados 2015-2017



Resultados por instrumento 2017



Algunas lecciones aprendidas en estos 15 años

La importancia que la evaluación esté basada en estándares

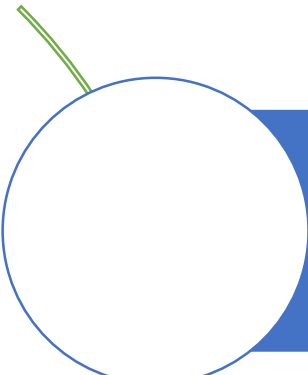
- Los estándares proveen un lenguaje común para docentes y directivos, lo que contribuye a desarrollar una visión compartida de las metas educativas y de la buena enseñanza.

Estándares
cumplen
distintas
funciones:

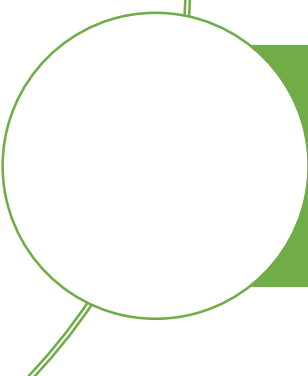


- Establecen lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer
 - Focalizan a los docentes en esfuerzos pedagógicos más efectivos, lo que promueve el aprendizaje
 - Pueden identificar exigencias diferentes para distintas etapas de la carrera profesional.
- ...Y además sirven para orientan la evaluación docente

Que la evaluación considere múltiple evidencia sobre aspectos centrales del rol docente



Los debates acerca de las bondades y limitaciones de diversos instrumentos y la evidencia han llevado a la aceptación de que el mejor plan es incluir múltiples evidencias, ojalá desde diversas fuentes.



Múltiples medidas mejoran el valor predictivo de la evaluación y permiten compensar las limitaciones de cada instrumento (en cuanto a su error de medición y validez)

Algunas opciones para múltiples evidencias

Conocimientos

- Pruebas
- Viñetas, Análisis de casos

Práctica en el aula

- Observaciones de aula o filmación
- Portafolio (y otros artefactos)
- Encuestas (estudiantes, profesores)

Práctica fuera del aula

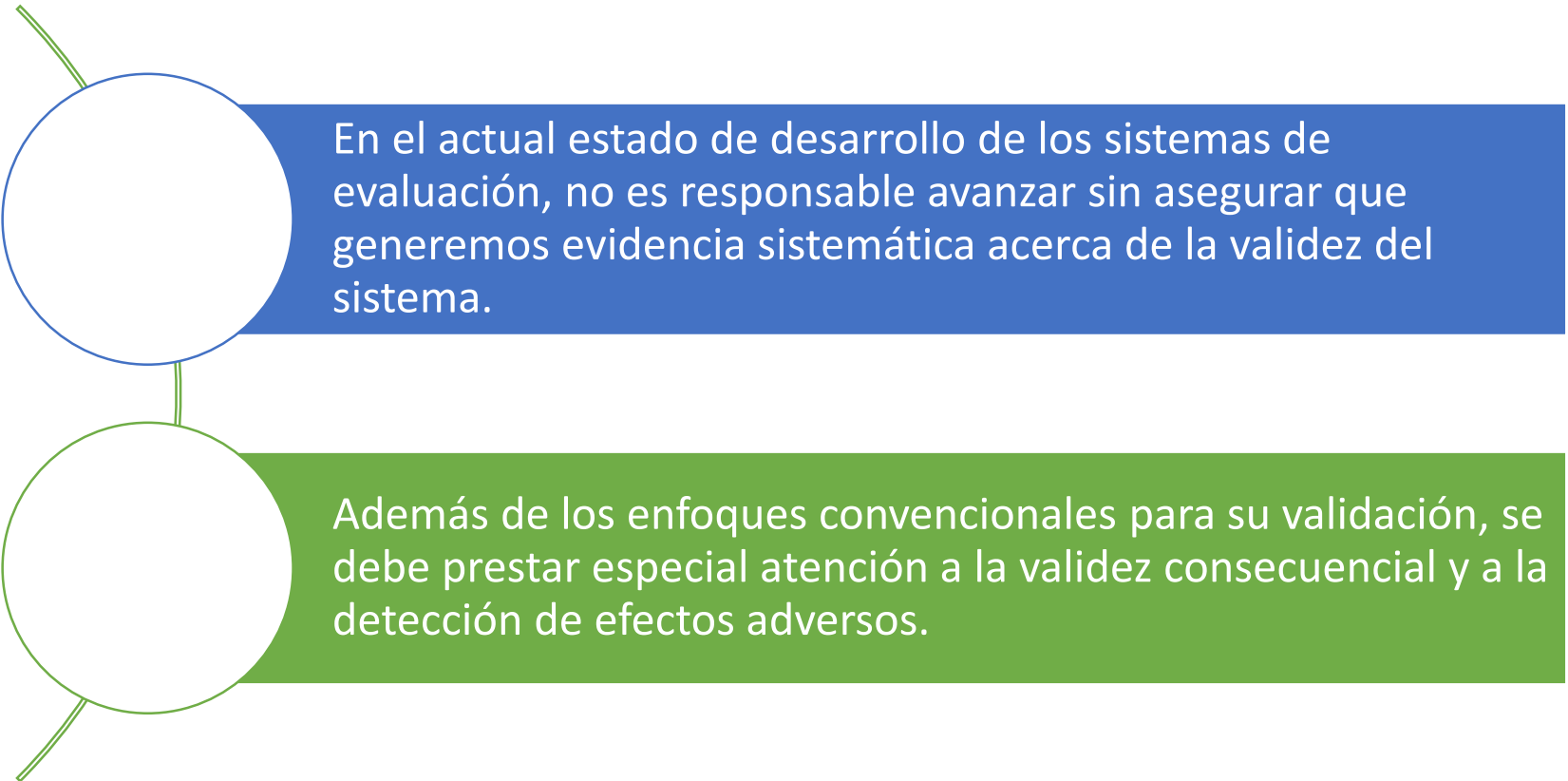
- Portafolio
- Encuestas (pares, superiores, padres)

Que la evaluación se diseñe considerando el desarrollo de capacidades

La incipiente tradición con sistemas de evaluación docente y los enormes desafíos técnicos relacionados con instrumentos complejos y logísticos requieren una atención especial al desarrollo de capacidades.

Esto hace recomendable que el inicio de este tipo de sistemas se planifique en escalas compatibles con los recursos existentes y avance gradualmente hasta alcanzar una cobertura nacional.

Que la evaluación se desarrolle acompañada de una agenda de validación



En el actual estado de desarrollo de los sistemas de evaluación, no es responsable avanzar sin asegurar que generemos evidencia sistemática acerca de la validez del sistema.

Además de los enfoques convencionales para su validación, se debe prestar especial atención a la validez consecuencial y a la detección de efectos adversos.

No es fácil articular en un mismo sistema fines formativos y sumativos (o de responsabilización)

Lo sumativo “se come” a lo formativo.

Posibles opciones:

Alternar años (o ciclos) en los que los profesores enfrentan evaluaciones sumativas con otros en los que se someten a evaluaciones formativas (lo que admite el uso de los mismos o distintos instrumentos en los ciclos de cada tipo)

Desarrollar un sistema complementario de evaluación formativa a nivel local (que puede poseer adaptaciones contextuales), que se articula con una evaluación sumativa a nivel nacional. En este caso es deseable que ambas evaluaciones se basen en los mismos estándares.

Para más información: <https://docentemas.cl/>


Ministerio de Educación

DocenteMÁS
Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente



Quiénes somos ▾

Conozca la Evaluación ▾

Portafolio ▾

Instrumentos
complementarios ▾

Directivos ▾

**CORRECTOR
DE PORTAFOLIOS**

2018

Ya comenzó
el proceso de postulación
para Correctores de Portafolio y
Supervisores de Corrección 2018.

[Haz clic aquí para acceder a la página](#)



Plataforma
Docentemas



Documentos
descargables



Preguntas
Frecuentes


Ministerio de Educación

Ilustraciones del Portafolio

Haga clic en las pestañas y encontrará ejemplos.

DocenteMÁS

Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente



Planificación

Evaluación

Reflexión

Clase Grabada

Trabajo Colaborativo

Sesgos de género en el aula

Errores conceptuales



**¿Quiere saber más sobre los
aspectos evaluados en el portafolio?**

Revise los ejemplos

Ilustraciones del Portafolio

Haga clic en las pestañas y encontrará ejemplos.



Planificación

Evaluación

Reflexión

Clase Grabada

Trabajo Colaborativo

home > Evaluación >

Evaluación

En el Portafolio...

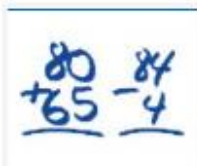
¿Qué debilidades presentan los docentes al evaluar el aprendizaje de los estudiantes y analizar sus resultados? ¿Cómo superarlas? Sugerencias para mejorar.

Evaluación y pauta de corrección utilizadas

Pruebas o guías escritas



What are they doing?



Sumas y restas



La conquista



Prismas



La ilustración



La Liebre y la Tortuga

Muchas gracias

María Paulina Flotts
Directora Ejecutiva MIDE UC
mflotts@uc.cl